



## **Percepções das mulheres trabalhadoras sobre a relação trabalho-família: contribuições qualitativas da indústria brasileira**

Perceptions of women workers on the work-family relationship: qualitative  
contributions of the brazilian industry

**Nágila Giovanna Silva Vilela**

Email: [nagilavilela@gmail.com](mailto:nagilavilela@gmail.com)

Doutoranda em Administração na Faculdade de Economia, Administração e  
Contabilidade da Universidade de São Paulo. Brasil.

**Mariane Lemos Lourenço**

Email: [psimari@uol.com](mailto:psimari@uol.com)

Professora Adjunta do Departamento de Administração e do Programa de Pós-  
Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná (UFPR), Brasil.

### **RESUMO**

Para os indivíduos trabalhadores, conciliar as responsabilidades e conflitos oriundos do trabalho e da família é um grande desafio. Para as mulheres, o desafio é ainda maior devido ao ainda presente viés de gênero. O objetivo desse trabalho é analisar os principais impactos do trabalho na família e vice-versa constatados por mulheres trabalhadoras do setor da indústria brasileira. A base teórica inclui a teoria de papéis, especialmente o conflito de papéis. Quanto à metodologia, trata-se de um estudo de caso qualitativo e descritivo. A análise de conteúdo das entrevistas realizadas com 15 mulheres trabalhadoras indicou que os impactos do trabalho na família envolvem: preocupações excessivas com as atividades do trabalho; falta de tempo para a família; e mau humor, nervosismo, estresse e cansaço. Os impactos da família no trabalho abrangeram: mudança de comportamento no ambiente organizacional devido a desentendimentos em casa e problemas de saúde de familiares. Considerando não somente os impactos de um domínio sobre o outro, mas também os relatos das mulheres que comentaram sobre a capacidade – ou pelo menos a tentativa – de distanciar o trabalho e a família de modo a evitar conflitos, acredita-se que há a possibilidade de conciliar essas duas esferas. No entanto, atitudes de empregados e empregadores concorrem para essa conciliação. Ao final do artigo são apresentadas as contribuições da pesquisa bem como sugestões para estudos posteriores.

**Palavras-Chave:** Trabalho; Família; Mulheres Trabalhadoras; Papéis; Indústria Brasileira.

### **ABSTRACT**

For working individuals, reconciling responsibilities and conflicts arising from work and family is a major challenge. For women, the challenge is even greater because of the still present gender bias. The objective of this study is to analyze the main impacts of work in the family and vice versa, verified by women workers in the Brazilian industry sector. The theoretical basis includes role theory, especially role conflict. As for the methodology, this is a qualitative and descriptive case study. The content analysis of interviews with 15 working women indicated that the impacts of work in the family involve: excessive preoccupation with work activities; lack of time for family; and moodiness, nervousness, stress and tiredness. The impacts of the family at work included: behavioral change in the organizational environment due to disagreements at home and family health problems. Considering not only the impacts of one domain on the other but also the reports of women who commented on the ability - or at least the attempt - to distance work and family in order to avoid conflicts, it is believed that there is a possibility to reconcile these two spheres. However, attitudes of employees and employers contribute to this reconciliation. At the end of the article we present the research contributions as well as suggestions for further studies.

**Keywords:** Work; Family; Working Women; Roles; Brazilian industry.

## 1 Introdução

O impasse de conciliar as responsabilidades e os conflitos originados entre o trabalho e as responsabilidades familiares é um dos diversos desafios enfrentados pelos indivíduos e tem demandado táticas variadas para ser contido (Moser & Dal Prá, 2016). Em geral, para as mulheres esse impasse é ainda maior (Leineweber, Baltzer, Hanson & Westerlund, 2012; Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly & Spikes, 2012; Ruppner, 2013; Allen & Finkelstein, 2014; Treister-Goltzman & Peleg, 2016; Nilsen, Skipstein, Østby & Mykletun, 2017; Shortland, 2018) já que apesar das mudanças sociais dos últimos anos, ainda é presente a convicção de que as diferenças de gênero possuem efeito sobre os papéis desempenhados no domínio do trabalho e da família (Pedrosa, 2015). Tais mudanças sociais incluem a necessidade de as mulheres colaborarem na renda familiar e a crescente participação delas na força de trabalho (Pinto, 2000) – até o final do século XIX o trabalho feminino era basicamente o doméstico (Castelo Branco, 2011) –, contribuindo para a ocorrência de alterações no mercado de trabalho e na harmonia entre trabalho e família nas últimas décadas (Sorj, Fontes & Machado, 2007).

Diante desse cenário, as indagações sobre se ou de que forma as mulheres podem combinar cargos de elevado comprometimento, cônjuge e filhos são frequentemente debatidas (Seierstad & Kirton, 2015). Ao exercer essas diferentes atividades, a mulher vem desempenhando diferentes papéis, isto é “[...] formas específicas de comportamento associado a determinadas tarefas [...]” (Katz & Kahn, 1987, p. 53). Ademais, no Brasil, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao segundo trimestre de 2017, em todas as regiões (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste), as mulheres representam maioria entre as pessoas em idade de trabalhar (Instituto Brasileira de Geografia e Estatística, 2017). Isto significa que, das pessoas com 14 anos ou mais, as mulheres representam 52,2% da população brasileira. No entanto, entre as pessoas ocupadas, elas representam 43,4% (Instituto Brasileira de Geografia e Estatística, 2017).

Posto isto, o objetivo desse trabalho é analisar os principais impactos do trabalho na família e vice-versa constatados por mulheres trabalhadoras do setor da indústria brasileira. No contexto desse trabalho, considera-se que a conciliação entre o trabalho e família está relacionada com a capacidade de atender as demandas desses dois domínios sem que um interfira de forma negativa no outro.

O artigo está estruturado por essa introdução; fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; apresentação e discussão dos resultados da pesquisa e, por fim, as considerações finais, abrangendo as contribuições e as sugestões para estudos posteriores.

## **2 Referencial teórico**

Todos os dias indivíduos desempenham uma multiplicidade de papéis. “Os papéis descrevem formas específicas de comportamento associado a determinadas tarefas; originalmente se desenvolvem dos requisitos de tarefa” (Katz & Kahn, 1987, p. 53). No ambiente familiar, os membros se relacionam coerentemente de acordo com seus papéis, seja de pai, mãe, filho, marido ou esposa; no trabalho, por outro

lado, grande parte dos comportamentos exigidos para determinados papéis são formalizados, escritos e codificados (Katz & Kahn, 1987).

Para as mulheres inseridas no mercado de trabalho, por exemplo, o repertório de papéis pode incluir ser mãe, esposa, responsável pelas tarefas domésticas, trabalhadora, entre tantos outros. Isso porque, como comenta Sina (2005 p. 3), “a mulher que trabalha não pendura sua condição na entrada da empresa, como se fosse um guarda-chuva. Quando entra, além do crachá, leva consigo tudo o que compõe sua identidade [...]”. É importante ressaltar que em cada um desses papéis diversas atividades podem estar contidas (Katz & Kahn, 1987). Além disso, cada papel pode ser considerado um arranjo padronizado de comportamento demandado de outros indivíduos (Katz & Kahn, 1987), de forma que a execução desses papéis requer um conjunto de condutas em conformidade com determinadas circunstâncias (Vieira, Lima & Pereira, 2012).

A teoria de papéis, em conformidade com Biddle (1986), diz respeito a um dos atributos mais relevantes do comportamento social: “[...] o fato de que os seres humanos se comportam de maneiras diferentes e previsíveis, dependendo de suas respectivas identidades sociais e da situação” (Biddle, 1986, p. 68). Essa teoria pode ser considerada elemento fundamental para a compreensão da sociedade e do comportamento social nos níveis micro, intermediário e macro de interação (Turner, 2001).

Um dos conceitos relacionados a essa teoria é o conflito de papéis. De acordo com Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964) o conflito de papéis se dá no momento em que, com a pressão de dois ou mais papéis, a efetivação de um deles impede ou prejudica a realização dos demais. Assim, existe incompatibilidade entre as pressões de tais papéis (Greenhaus & Beutell, 1985). Sieber (1974) ressalta que o conflito de papéis ocorre quando é necessário escolher entre as expectativas de A e B, porque atender às demandas de um contraria as expectativas do outro (Sieber, 1974), isto é, sua ocorrência se dá quando há incongruências nas expectativas associadas a um papel (Sell, Brief & Schuler, 1981).

Para as mulheres a dificuldade em conciliar os domínios do trabalho e da família, e conseqüentemente todos os papéis relacionados a eles, se relaciona com um viés de gênero, onde a responsabilidade principal de realizar as tarefas de cuidar da casa e das crianças recai sobre elas (Sevä & Öun, 2015). Algumas conseqüências relacionadas à sobrecarga de trabalho e a dificuldade em conciliar os papéis do trabalho e da família incluem: esgotamento emocional, redução na satisfação com o trabalho, baixo desempenho no trabalho maior propensão a abandonar a organização, estresse, angústia, depressão, ansiedade, raiva, burnout, gastrite, insônia, baixa qualidade do sono, saúde geral fraca, discussões e atitudes desapropriadas nas relações afetivas, casamentos e famílias destruídas, baixo envolvimento com os filhos, entre outros (Silva & Rosseto, 2010; Zhang, Griffeth & Fried, 2012; Oliveira, Cavazotte & Karatepe, 2013; Paciello, 2013; Cooklin *et al.*, 2014; Adisa, Osabutey & Gbadamosi, 2016; Zhang, Punnett & Nannini, 2017). As conseqüências podem ainda atingir os filhos dos trabalhadores no que diz respeito a problemas de comportamento, saúde e bem-estar infantil (Beutell & Schenner, 2014).

Segundo Silva, Argimon e Wendt (2011) os conflitos de papéis podem ser resolvidos por meio de três estratégias: funcionalidade, representatividade e tenacidade. Tais estratégias, chamadas de princípios da diferenciação de papéis por Turner (2001), são uma forma de desassociar diferentes ações e sentimentos e agrupá-los em papéis distintos.

A funcionalidade diz respeito a uma “reorganização” de papéis. O princípio funcional é mais evidente quando os papéis são entendidos como uma divisão de trabalho visando a alcançar um objetivo comum (Turner, 2001). Sendo assim, há uma distribuição de tarefas de forma que uma única pessoa não seja responsável pela totalidade da função (Turner, 2001). No caso da representatividade, assume-se que o papel pode ser associado a uma imagem, sendo os componentes do papel selecionados devido à compatibilidade com essa imagem (Turner, 2001). Por último, a tenacidade diz respeito à busca do equilíbrio entre benefícios e custos de um papel (Turner, 2001).

Outras estratégias de enfrentamento que podem ser adotadas pelos trabalhadores incluem: auto-organização do tempo (envolve planejar e administrar o tempo, bem como delimitar o espaço de cada atividade); estabelecimento de parcerias e alianças com familiares, sócios e funcionários; uso de dispositivos de alívio de tensão tais como exercícios físicos, psicoterapia, religiosidade e viagens (Jonathan & Silva, 2007); diálogo; atividades de lazer e reflexão; flexibilidade na jornada de trabalho; acompanhamento psicológico (Silva & Rossetto, 2010); divisão das atividades domésticas com os membros da família como filhos e cônjuge; controle das emoções; suporte marital e apoio emocional (Strobino & Teixeira, 2014). Destaca-se ainda o uso dos meios de comunicação eletrônica como smartphones, laptops e tablets como facilitadores da comunicação entre os trabalhadores (em seu local de trabalho) e suas famílias (Adkins & Premeaux, 2014; Wang, 2017).

Além das estratégias que podem ser praticadas pelos próprios trabalhadores, as organizações também podem oferecer ações de apoio à família no local de trabalho de forma a contribuir para que os resultados psicológicos dos funcionários melhorem ao longo do tempo, tanto no que diz respeito ao trabalho quanto ao não-trabalho (Brough, O'driscoll & Kalliath, 2005). Algumas ações de apoio à família incluem: flexibilidade no trabalho (Faria & Rachid, 2015); home office (Oliveira, Lucas & Casado, 2017); trabalho a tempo parcial (Oishi, Chan, Wang & Kim, 2015); opções de licença especializadas incluindo licença de falecimento, licença maternidade remunerada, licença paternidade e licença paga para cuidar de familiares doentes (Bardoel, 2003); apoio a cuidado de dependentes (Afrianty, Burgess & Issa, 2015); apoio gerencial (Chang, Chin & Ye, 2014; Stoiko, Strough & Turiano, 2017) e apoio social (Achour, Khalil, Ahmad, Nor & Yusoff, 2017).

Por fim, ressalta-se que as questões de trabalho e família demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação nesses dois domínios (Farradina & Halim, 2016). Quando os indivíduos possuem excessivas responsabilidades no trabalho e na família, há um desequilíbrio de papéis, afetando o desempenho não somente quanto ao trabalho, como o

compromisso organizacional (Farradinna & Halim, 2016), mas também nas relações familiares. Apresentada a fundamentação teórica, a seguir estão os procedimentos metodológicos norteadores da pesquisa.

### **3 Procedimentos Metodológicos**

Essa pesquisa, de caráter qualitativo e descritivo é parte da dissertação de mestrado da primeira autora e buscou analisar os principais impactos do trabalho na família e vice-versa constatados por mulheres trabalhadoras do setor da indústria brasileira. Para atingir esse objetivo, foi empregado o estudo de caso como estratégia de pesquisa. Essa é “[...] uma estratégia de investigação em que o pesquisador explora profundamente um programa, um evento, uma atividade, um processo ou um ou mais indivíduos” (Creswell, 2010, p. 38). Nesse tipo de pesquisa, o interesse não está na generalização dos achados de uma circunstância para todos os outros casos (Stake, 2009), mas sim nas peculiaridades e especificidades de cada caso (Godoy, 2010).

Os casos de análise incluíram 15 mulheres trabalhadoras de três grandes indústrias de diferentes segmentos e localizadas em estados distintos nas regiões Sul e Sudeste do Brasil. A opção pelo setor da indústria está relacionada com a relevância do mesmo para a economia brasileira. Destaca-se, entretanto, que os segmentos das indústrias participantes dessa pesquisa não foram definidos previamente, sendo resultado do aceite das mesmas.

Cada uma das empresas foi nomeada aqui como Alfa, Beta e Gama, de acordo com a data em que se dispuseram a participar da pesquisa. A empresa Alfa é uma indústria multinacional do segmento de bebidas e atua no Brasil há mais de 70 anos e, de acordo com sítio eletrônico da empresa, emprega cerca de 69 mil funcionários no âmbito nacional. A unidade investigada está localizada na zona urbana da região Sudeste do país. A empresa Beta é uma indústria têxtil com mais de 25 anos de atuação. Localizada em uma zona urbana na região Sul do Brasil, possui duas unidades fabris e mais de 550 colaboradores. Por último, a empresa Gama é uma

indústria do segmento sucroenergético e está situada em uma zona rural da região Sudeste do Brasil. Trata-se de uma joint venture, além de ser uma sociedade anônima de capital fechado. Desde a sua constituição, há mais de 10 anos, a organização tem como atividades principais a fabricação de álcool e a geração de energia elétrica.

Quanto aos dados, esses foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas orientadas por roteiro com as trabalhadoras das três organizações mencionadas. Essas entrevistas foram realizadas entre os meses de junho e agosto de 2017. Destaca-se que por meio da entrevista é possível estabelecer uma relação bem próxima entre as pessoas (Richardson, 1989) e descobrir coisas que seriam inexplicáveis pela simples observação (Stake, 2010).

O roteiro de entrevista utilizado para atender aos objetivos da dissertação da primeira autora foi organizado em quatro principais blocos de perguntas. O primeiro foi associado aos dados pessoais e familiares das entrevistadas. Os outros três blocos somaram 32 perguntas, no entanto, para fins desse artigo, foram analisadas as respostas para as seguintes perguntas:

(1) Você considera que o tempo que dedica ao trabalho interfere de alguma forma nas suas responsabilidades familiares? Como se dá essa interferência?; (2) Você considera que o tempo que dedica à família interfere de alguma forma nas suas responsabilidades no trabalho? Como se dá essa interferência?; (3) Os problemas do trabalho alteram seu relacionamento com os membros da sua família? Em quais circunstâncias?; (4) Você leva os problemas do trabalho para casa?; (5) As demandas do trabalho alteram sua rotina familiar? Em quais circunstâncias?; (6) Você se sente sobrecarregada devido às demandas do trabalho?; (7) Os problemas com a família alteram seu relacionamento com os colegas de trabalho? Em quais circunstâncias?; (8) Você leva os problemas da família para o trabalho?; (9) As demandas familiares alteram sua rotina de trabalho? Em quais circunstâncias?; (10) Você se sente sobrecarregada devido às demandas da família?; (11a) Você considera que vivencia conflitos entre trabalho e família?; (11b) Em caso afirmativo, esses conflitos estão associados ao que?



Sugestões: falta de suporte familiar; falta de suporte na organização; mais horas dedicadas ao trabalho do que gostaria ou deveria; mais horas dedicadas à família do que gostaria ou deveria; número de filhos; necessidade de cuidar de dependentes idosos e/ou deficientes; distribuição imprópria do tempo gasto com assuntos profissionais e familiares (organização pessoal do tempo – disciplina pessoal); (12) Quais as ações tomadas para lidar com esses conflitos?

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas e codificadas no software ATLAS.TI de acordo com os três blocos de questões. No total, as gravações somaram 8 horas, 2 minutos e 21 segundos (média de aproximadamente 32 minutos por entrevista). Feita a codificação, foram gerados os relatórios com os dados no próprio software e iniciou-se a análise dos dados, isto é, o processo de dar sentido aos dados coletados ao fazer um estudo minucioso e interpretação dos mesmos (Creswell, 2007). A análise dos dados se deu por meio da análise de conteúdo, “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 2004, p. 33).

A fim de garantir o sigilo das entrevistadas, essas foram identificadas por meio de nome fictício. Na Figura 1 estão os perfis das 15 entrevistadas.

Por último, ressalta-se que a fim de acautelar os participantes da pesquisa, três diretrizes foram seguidas: (1) esclarecimento das vantagens do estudo; (2) explicação dos direitos e proteções dos sujeitos; e (3) obtenção do consentimento informado (Cooper & Schindler, 2016).

#### **4 Apresentação e Análise dos Dados**

A fim de responder ao objetivo proposto, “analisar os principais impactos do trabalho na família e vice-versa constatados por mulheres trabalhadoras do setor da indústria brasileira”,

bem como responder à pergunta indicada no título “é possível conciliar trabalho e família?”,

Empresa	Identificação	Idade	Estado civil	Nº de filhos	Idade dos filhos	Nível de escolaridade	Profissão	Tempo de trabalho na empresa	Jornada de trabalho
Alfa	Adriana	29	Casada	-	-	Pós-graduação	Analista Sênior de Recursos Humanos	1 ano e 1 mês	44 horas semanais
	Andrea	36	Casada	1	5 anos	Pós-graduação	Chefe de Recursos Humanos	1 ano	De 50 a 60 horas semanais
	Alice	22	Casada	-	-	Ensino superior completo	Analista Júnior de Recursos Humanos	1 ano e 4 meses	44 horas semanais
	Amanda	27	Casada	-	-	Ensino superior completo	Analista Sênior de Recursos Humanos	3 anos e 4 meses	44 horas semanais
Beta	Bruna	46	Casada	4	13, 23, 25 e 27 anos	Ensino médio completo	Revisora	6 anos e 6 meses	49 horas semanais
	Bianca	45	Solteira	1	9 anos	Ensino médio completo	Tecelã	5 anos	49 horas semanais
	Brenda	34	Divorciada	1	12 anos	Ensino superior completo	Analista de produto	17 anos	49 horas semanais
	Bárbara	41	Casada	2	18 e 22 anos	Ensino médio completo e técnico	Revisora	10 meses	43 horas semanais
	Beatriz	42	Divorciada	3	17, 20 e 23 anos	Ensino fundamental completo	Auxiliar	5 anos e 6 meses	43 horas semanais
	Bernadete	42	Casada	-	-	Pós-graduação	Líder de Gestão de Pessoas	3 anos e 6 meses	No mínimo 44 horas semanais
Gama	Camila	30	Casada	1	7 meses	Pós-graduação	Coordenadora de Recursos Humanos	7 anos	44 horas semanais
	Carolina	34	Casada	1	10 meses	Ensino superior completo	Assistente de pessoal	3 anos	44 horas semanais
	Cristina	39	Divorciada	2	13 e 17 anos	Ensino superior incompleto	Compradora	3 anos e 5 meses	44 horas semanais
	Carla	49	Divorciada	3	8, 10 e 18 anos	Ensino superior completo	Assistente social	7 anos	44 horas semanais
	Cíntia	43	Casada	1	22 anos	Ensino médio completo	Auxiliar de serviço social	8 anos	44 horas semanais

**Figura 1. Perfil das entrevistadas das organizações Alfa, Beta e Gama**

Fonte: As autoras (2019).

inicialmente são apresentados os relatos das mulheres que julgam conciliar de maneira adequada as demandas e emoções relacionadas às esferas do trabalho e da família.

Posteriormente, são apresentados os principais impactos do trabalho na família destacados pelas entrevistas, seguidos dos impactos da família no trabalho. A discussão é finalizada com a evidenciação das consequências relacionadas com as excessivas demandas do trabalho e da família e as estratégias utilizadas para reduzir os impasses entre esses dois âmbitos.

#### 4.1 Conciliação entre trabalho e família

Como apresentado pela entrevistada Carolina, a linha que separa o trabalho e a família é muito tênue. Nesse sentido, Sina (2005 p. 3) comenta: “a mulher que trabalha não pendura sua condição na entrada da empresa, como se fosse um guarda-chuva. Quando entra, além do crachá, leva consigo tudo o que compõe sua identidade [...]”. Essa separação pode ser ainda mais difícil devido ao uso de tecnologias de comunicação. Da mesma forma que os meios de comunicação eletrônica como smartphones, laptops e tablets, quando utilizados para fins de trabalho em casa conectam as pessoas com o trabalho (Adkins & Premeaux, 2014; Wang, 2017), quando utilizados no trabalho – para fins diversos daqueles do trabalho –, podem conectar os trabalhadores a suas famílias.

Algumas mulheres entrevistadas relataram que conseguem desassociar um domínio do outro porque não leva nenhum tipo de tecnologia de comunicação do trabalho para a casa, como no caso da entrevistada Adriana:

Eu me desligo muito. Mas eu desligo porque eu não tenho notebook. Percebo que quem tem notebook, leva para casa, não desconecta. Eu consigo fazer isso, tranquilamente. Dependendo do seu cargo você tem notebook ou desktop. Eu ainda tenho desktop. Então eu desligo, porque não tenho o que fazer (Adriana).

As entrevistadas Alice, Bruna, Brenda, Bárbara, Beatriz, Carolina, Cristina, Carla e Cíntia afirmaram que tentam/conseguem se “desconectar” do trabalho quando chegam em casa e vice-versa. Alguns relatos são apresentados a seguir:

Consigo separar bem. [...] Estou aqui dentro, estou aqui dentro. Estou em casa, estou em casa. Não deu para resolver hoje, a gente resolve amanhã. Não fico misturando as coisas. Resolvo tudo dentro do seu horário (Bárbara).

[...] eu tive que aprender a separar as coisas. E uma coisa que aprendi foi o seguinte: eu passei meu cartão eu já não quero mais pensar em nada daqui. Eu estou conseguindo isso, eu não levo mais os meus problemas pra lá. Deu 17

horas, passei o cartão, eu esqueço porque senão eu não consigo nem concentrar no que eu preciso fazer na faculdade, nem dar atenção que as minhas filhas precisam. Mesmo que eu esteja estressada eu tento dar uma controladinha, sabe? Às vezes não dá, mas às vezes eu consigo (Cristina).

Hoje eu consigo separar bem, assim. Já teve momentos que eu era mais estressada, mas eu fui tomando algumas atitudes assim por mim mesmo para tentar mudar isso porque não dá pra viver assim. Então hoje eu sou mais tranquila. Claro, tem dias que é estressante. Todo lugar vai ter um dia que é mais estressante, outro dia mais tranquilo (Brenda).

Apesar do esforço notório dessas colaboradoras em não levar os problemas do trabalho para casa (os problemas de casa que interferem no trabalho foram citados com menor frequência), as entrevistadas Alice, Amanda e Carolina comentaram que, por vezes, conversar sobre situações do trabalho em casa é reconfortante:

Procuro não levar os problemas do trabalho para casa. Se acontece algo difícil na rotina do trabalho, geralmente conversamos durante o jantar e meu marido me aconselha. Também faço isso com ele. Mas não deixo que um dia difícil atrapalhe nosso momento de lazer (Alice).

Nos casos relatados anteriormente, destaca-se que, apesar de as mulheres tratarem dos problemas do trabalho no ambiente familiar, não significa que estão “descontando” seus problemas no cônjuge, nos filhos ou em outro membro da família. Para elas, essa é uma maneira positiva de tratar os contratempos vivenciados no trabalho. Sendo assim, é considerado que há uma conciliação entre o trabalho e a família. Os efeitos negativos do trabalho sobre a família e da família sobre o trabalho são tratados nos tópicos que seguem.

#### 4.2 Impacto do trabalho na família

Dentre os relatos das entrevistadas das Organizações Alfa, Beta e Gama, destacam-se os principais impactos do trabalho na família: (1) preocupações excessivas com as atividades do trabalho; (2) falta de tempo para a família; e (3)

mau humor, nervosismo, estresse e cansaço advindos do dia de trabalho que são direcionados aos membros da família. Esses impactos são relatados a seguir.

(1) Preocupações excessivas com as atividades do trabalho:

[...] eu sinto que eu tenho trazido muita coisa do trabalho para o meu ambiente de casa. Então eu passo muitas horas no trabalho, então sei lá, entro às 9, mas acabo saindo 19, 19:30. Acaba estendendo um pouco da rotina, do horário de trabalho, da jornada. E quando eu estou em casa eu acabo, é... eu demando muita energia psicológica, psíquica mesmo sabe, com o trabalho, daí eu fico pensando tudo que eu tenho pra fazer, tudo que eu deixei de fazer (Amanda).

O relato da entrevistada Amanda pode indicar sintomas de esgotamento emocional/exaustão emocional (Zhang *et al.*, 2012; Karatepe, 2013). O esgotamento emocional está relacionado com a sobrecarga de trabalho e a dificuldade em conciliar os papéis do trabalho e da família (Karatepe, 2013). No entanto, políticas de apoio à família no local de trabalho podem contribuir para que os resultados psicológicos dos funcionários melhorem ao longo do tempo, tanto no domínio do trabalho, quanto fora dele (Brough *et al.*, 2005). Essas políticas, conforme apresentado na fundamentação teórica podem incluir: flexibilidade no trabalho, home office, trabalho a tempo parcial e licenças remuneradas e apoio a cuidado de dependentes.

(2) Falta de tempo para a família, em especial nos finais de semana:

[...] durante a semana eu dedico para mim e para os cuidados com meu marido. No final de semana eu já abro um pouquinho mais. Então já vou pra casa da sogra, pra casa da minha mãe, pra casa da minha vó, amigos... Mas isso quando de final de semana não tem uma demanda muito urgente do trabalho. Não, não é raro acontecer (Adriana).

Por exemplo, esse último sábado eu vim trabalhar de manhã. Aí... ah, talvez eu poderia estar fazendo alguma coisa com meu filho ou alguma coisa em casa (Brenda).

Para os trabalhadores com filhos, a restrição de tempo imposta nos locais de trabalho pode prejudicar o envolvimento desses com seus filhos (Cooklin *et al.*, 2014). Além disso, as longas horas de trabalho favorecem a insatisfação com o trabalho e com a família (Brough *et al.*, 2005).

As alternativas que podem contribuir para a minimização desse tipo de impacto do trabalho na família é o auto-emprego e o trabalho a tempo parcial (Oishi *et al.*, 2015; Sevä & Öun, 2015). Dentre as quinze mulheres entrevistadas, as duas com os filhos de menor idade – sete e dez meses respectivamente na data da entrevista –, comentaram sobre a vontade de trabalhar menos horas por dia. Ambas as mulheres são trabalhadoras da organização Gama. No entanto, os dados das entrevistas e da pesquisa documental revelaram que essa prática é inexistente nas três organizações pesquisadas. Apesar de na Organização Alfa haver uma possibilidade de trabalhar em horário reduzido, tal situação só é aplicável uma vez ao ano, no dia do aniversário do colaborador e, portanto, não se configura como trabalho a tempo parcial.

(3) Mau humor, nervosismo, estresse e cansaço advindos do dia de trabalho que são direcionados aos membros da família:

Embora eu tente não trazer muito, trabalhar um pouco com o autocontrole, emocional, com tudo isso, mas tem fases no trabalho que são difíceis de separar, de desfigurar e de entender “não, agora você não está mais no trabalho, você está em casa”. Então parece que às vezes a gente arrasta ainda aquilo que estava lá no trabalho para dentro de casa. Não é o ideal, é uma coisa que eu me polio bastante para que não aconteça, mas quando o clima está muito pesado no trabalho influencia em casa sim (Andreia).

[...] teve um tempo que eu saía daqui muito cansada, muito estressada, então eu chegava em casa e não estava com tanta paciência que eu deveria ter com as crianças [...] (Carla).

[...] eu tive que aprender com isso, no início eu sentia muito essa carga e eu levava isso muito para fora. Então eu chegava na faculdade estressada, eu chegava em casa estressada e isso estava me atrapalhando. Me atrapalhando a dormir, atrapalhando a minha convivência com minhas filhas. Às vezes eu estava

estressada não conseguia nem conversar, eu ficava com falta de educação (Cristina).

Conforme apontado por Farradinna e Halim (2016), quando os indivíduos possuem excessivas responsabilidades no trabalho e na família, há um desequilíbrio de papéis, afetando tanto o desempenho no trabalho, como o compromisso organizacional. Nos casos apresentados, a repercussão no trabalho não foi mencionada, tendo sido citados somente os impactos nas relações familiares, em especial com o cônjuge e os filhos.

Essa colisão de papéis pode ser motivo de divórcio (Adisa, Osabutey & Gbadamosi, 2016), bem como ter consequências em longo prazo para as crianças, como problemas de comportamento, saúde e bem-estar infantil (Beutell & Schenner, 2014). No entanto, apesar de cientes da importância do trabalho para o crescimento profissional e pessoal e da necessidade dele para a complementação da renda familiar, 10 das 15 mulheres entrevistadas afirmaram que a família está em primeiro lugar, de forma que se em algum momento fosse necessário optar por um dos dois – trabalho ou família –, a família seria sempre a esfera principal. Alguns relatos nesse sentido foram apresentados pelas entrevistadas Andreia, Bianca, Brenda, Camila, Carla e Cíntia.

[...] se eu tivesse que escolher entre continuar trabalhando ou ficar com minha família, eu ficaria com a minha família. Para mim o meu trabalho embora seja muito importante e eu goste muito do que eu faça e me dedique bastante para o que eu faça, mas se eu tivesse que optar, ou você vai continuar trabalhando ou você vai ter que... um ou outro, se dedicar mais pra família. Eu desligaria do meu trabalho e continuaria com a minha família, me dedicando mais (Andreia).

Eu acho que a família em primeiro lugar. Então se acontecer alguma coisa, um problema de saúde, vamos dizer assim, na família, eu vou dar prioridade para minha família (Brenda).

Eu acho que a família da gente é mais importante do que tudo. Quando dá tudo certo, o trabalho com a família, beleza. Mas acho que quando não dá, eu acho que aí é hora de a gente pensar que às vezes tem que parar (Cíntia).

Esses relatos vão ao encontro com o que é apresentado por Sina (2005) no livro “Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade”. A autora comenta que apesar de algumas mulheres em cargos de alta gerência declararem a prioridade que os filhos têm em relação ao trabalho, isso não significa descaso com as atividades profissionais (Sina, 2005). Pelo contrário, em geral essas mulheres atuam de forma tão eficiente que sobra oportunidade para algo emergencial acontecer (Sina, 2005).

Apesar de o impacto da família no trabalho ser menor do que o impacto do trabalho na família – de acordo com a entrevistada Andreia, 90% dos problemas do trabalho são levados para casa e apenas 10% dos problemas de casa vão para o trabalho – alguns relatos foram apresentados nesse sentido e são ressaltados no subtópico que segue.

#### 4.3 Impacto da família no trabalho

Algumas entrevistadas (Adriana, Bruna, Beatriz e Carolina) afirmaram que a família ainda não teve nenhum impacto significativo no trabalho, porém consideram que isso pode vir a acontecer se algum familiar tiver um problema de saúde:

[...] eu não tenho tido problemas em casa para poder trazer para o trabalho. Não sei te falar com toda certeza porque eu ainda não vivenciei isso. Graças a Deus tenho um bom marido, tenho um relacionamento bom com a família toda e minha filha está bem. [...] mas talvez se ela tivesse um problema de saúde, alguma coisa assim, com certeza eu acho que eu traria pra cá, não intencionalmente, mas porque a cabeça realmente não consegue separar (Carolina).

[...] caso doença, né, tiver um filho doente, aí tu fica aqui trabalhando... “Será que está bem?” “O que será que tem?” Mas assim, os problemas eu não trago pra cá (Beatriz).

As entrevistadas Adriana, Andreia, Amanda, Bianca, Beatriz, Bernadete e Cristina afirmaram que, nas circunstâncias em que há algum desentendimento em casa, o comportamento delas fica diferente no ambiente organizacional, o que é



geralmente percebido pelos colegas de trabalho. Nesses casos, elas ficam mais introspectivas e quietas devido a sentimentos de tristeza e estresse. No entanto, essas mulheres tentam evitar que os problemas familiares interfiram nos relacionamentos com as pessoas no trabalho.

Ah, eu tento ficar mais quieta quando tenho algum problema em casa. Daí acho que os meus amigos já sabem, “a Bianca está mais quieta hoje”. Eu acho que assim que funciona. A gente acaba acostumando, né, todo dia com a pessoa, já sabe mais ou menos se ela está bem ou não (Bianca).

Esse tipo de comportamento, entretanto, não costuma atrapalhar o relacionamento dessas entrevistadas com os colegas de trabalho:

Às vezes você acaba tendo uma discussão, alguma coisa, você fica mais desanimada, mais cabisbaixa, mais fechada um pouco no trabalho, mas isso não influencia o relacionamento com os colegas. Você só fica mais fechada, querendo se relacionar um pouco menos com as pessoas. Poucas vezes e poucos casos aconteceu (Andreia).

Às vezes lógico, se eu tiver triste, talvez eu não esteja tão espontânea e sorridente como eu sou todos os dias, mas eu também tento fazer esse filtro. [...] eu sei que às vezes quando eu estou triste eu não sou uma boa companhia, mas porque eu não estou no mesmo clima, então eu sinto que eu estou meio para baixo (Amanda).

Ainda que os comportamentos mencionados anteriormente não sejam situações recorrentes, tais circunstâncias em que um problema familiar contribui para que o comportamento no ambiente de trabalho seja diferente do habitual pode dificultar a conciliação entre o trabalho e a família.

A seguir, são apresentadas as consequências do excesso de demandas do trabalho e da família bem como as estratégias utilizadas para reduzir os impasses desses dois âmbitos.

#### 4.4 Consequências do excesso de demandas do trabalho e da família e estratégias para melhor conciliação entre tais esferas

Além do que já foi apresentado quanto ao impacto do trabalho na família e vice-versa, foram identificadas entre os relatos das entrevistadas algumas consequências relacionadas ao excesso de atividades do trabalho, da família e dos dois simultaneamente. As consequências do excesso de demandas do trabalho incluem: (1) dificuldade em dormir; (2) alteração na rotina da casa e alimentar; (3) cansaço excessivo; (4) menor disponibilidade para os estudos; (5) dificuldade em se desconectar do trabalho. Esses aspectos estão explicitados a seguir.

(1) Dificuldade em dormir, relatada pelas entrevistadas Adriana, Amanda e Cristina:

Às vezes eu vou dormir, eu fico pensando, eu fico sonhando com o que eu tinha para fazer ou que eu não fiz e aí eu acabo indo dormir muito tarde e muitas das vezes eu estou sempre pensando no que eu tenho para fazer (Amanda).

A entrevistada Cristina, por sua vez, comentou que o estresse do dia-a-dia do trabalho, decorrente principalmente da cobrança dos gestores a atrapalhava para dormir.

(2) Alteração na rotina da casa e alimentar, destacada pelas entrevistadas Andreia e Alice:

Se eu preciso ficar até mais tarde no escritório, eu acabo chegando tarde e deixando os afazeres para depois, comendo macarrão instantâneo, para não precisar cozinhar e deixando de fazer a marmitta para o dia seguinte (Alice).

É uma demanda alucinante. É a ponto assim de você às vezes não conseguir parar para ir ao banheiro, não conseguir parar para almoçar, você quer almoçar em quinze minutos e voltar (Andreia).

(3) Cansaço excessivo, relatado pelas entrevistadas Cristina e Carla. Segundo Cristina: “[...] às vezes eu fico cansada, mas não é aquele cansaço corporal, é um

cansaço que eu quero um pouquinho de silêncio”. Para Carla: “teve um tempo que [...] eu ficava bastante nervosa, cansada, não sei, esgotada”.

(4) Menor disponibilidade para os estudos, relatada pela entrevistada Amanda.

[...] coisas que às vezes eu gostaria de fazer pessoalmente, então sei lá, ler mais, estudar mais, é... essas coisas eu acho que também o trabalho influencia bastante porque eu sempre chego muito exausta, então às vezes eu sei que eu deveria estudar mais o inglês ou até uma leitura mesmo, sei lá, até pra distração e eu acabo não fazendo (Amanda).

(5) Dificuldade em se desconectar do trabalho enquanto está em casa, o que contribui para que a carga de trabalho seja ainda maior e coopera para que as colaboradoras trabalhem inclusive no final de semana. Essa situação foi relatada pelas entrevistadas Brenda, Bernadete, Carolina e Carla.

[...] eu sou uma pessoa que, ah se eu tenho muita coisa, eu deixei hoje, se eu chegar amanhã com aquele monte de coisa ou segunda-feira, no caso, aí eu já chego nervosa. Eu passo o meu final de semana inteiro pensando naquele monte de coisa. Então eu prefiro vim sábado daí eu sei que segunda-feira eu vou estar tranquila. Para mim isso é melhor, faz bem (Brenda).

[...] esse final de semana eu pensei o que eu tinha que fazer. Ontem à noite eu já estava colocando minha filha para dormir pensando no tanto de coisa que eu tinha que fazer hoje de manhã, que eu já tinha que tirar da frente para poder não esquecer (Carolina).

Por outro lado, as consequências do excesso de demandas da família incluem (1) dificuldade em dormir, relatada pela entrevistada Carolina e (2) abdicação de coisas consideradas simples pelas entrevistadas Camila e Carolina como tomar banho e comer:

[...] é uma mudança de vida. Como é meu primeiro filho a gente tem que dedicar de corpo e alma, então às vezes você deixa de fazer certas coisas que você fazia, simples, por exemplo, ah, você pode tomar um banho demorado. É difícil hoje em dia fazer isso (Camila).

Por fim, algumas consequências estão relacionadas simultaneamente com o excesso de demandas do trabalho e da família, tais como menor disponibilidade para a prática de exercícios físicos, relatada pela entrevistada Andreia e dificuldade em concluir os estudos, relatada pela entrevistada Carolina.

Percebe-se, portanto, que as diversas atividades do trabalho e da família concorrem para que as trabalhadoras tenham dificuldade em dormir, não se alimentem adequadamente, se sintam constantemente cansadas, tenham pouco tempo para atividades como estudar e praticar exercícios físicos e não consigam se desligar das ocorrências do trabalho quando estão em casa e até nos finais de semana. Para dar conta de todas as demandas do trabalho e da família, as entrevistadas Andreia e Bruna comentaram a importância da colaboração da família.

Tem que ter ajuda na família. A família também tem que colaborar. O marido, os filhos, também tem que colaborar, senão a gente não consegue. Então que nem eu, tenho um marido que colabora, os filhos que colabora, ajudam, né, entendem (Bruna).

A entrevistada Bernadete, por sua vez, comenta sobre a prática do yoga como uma ação de enfrentamento dos conflitos entre o trabalho e a família:

[...] eu tento fazer yoga, por exemplo, me traz uma calma, um equilíbrio. Então eu tento fazer algumas coisas já para me trazer esse equilíbrio e eu não perder a estribeira, vamos dizer assim (Bernadete).

Nessa perspectiva, as entrevistadas utilizam de algumas estratégias para conciliar o trabalho e a família, em especial a divisão das tarefas domésticas com os membros da família como filhos e cônjuge (Strobino & Teixeira, 2014) e o uso de técnicas de alívio de tensão (Jonathan & Silva, 2007), como o yoga. Essa divisão de tarefas também corresponde à funcionalidade como estratégia de resolução dos conflitos de papéis. A funcionalidade diz respeito a uma “reorganização” de papéis.

Sendo assim, há uma distribuição de tarefas de forma que uma única pessoa não seja responsável pela totalidade da função (Turner, 2001).

A síntese dos resultados é apresentada na Figura 2.

Impacto do trabalho na família e vice-versa	
<b>Separação entre trabalho e família</b>	Considerado possível por algumas entrevistadas.
Impacto do trabalho na família	Preocupações excessivas com as atividades do trabalho; falta de tempo para a família, em especial nos finais de semana; mau humor, nervosismo, estresse e cansaço advindos do dia de trabalho são direcionados aos membros da família.
Impacto da família no trabalho	Pode vir a acontecer devido a problemas de saúde de algum familiar; há mudança de comportamento no ambiente organizacional quando ocorre algum desentendimento em casa, no entanto, não atrapalha o relacionamento com os colegas de trabalho.
Consequências do excesso de demandas do trabalho e da família	<u>Trabalho</u> : dificuldade em dormir; alteração na rotina da casa e alimentar; cansaço excessivo; menor disponibilidade para os estudos; dificuldade em se desconectar do trabalho enquanto está em casa. <u>Família</u> : dificuldade em dormir; abdicação de coisas consideradas simples pelas mulheres, tais como tomar banho e comer. <u>Trabalho e família</u> : menor disponibilidade para a prática de exercícios físicos; dificuldade em concluir os estudos.

**Figura 2. Síntese do impacto do trabalho na família e vice-versa e estratégias de enfrentamento**

Fonte: As autoras (2019).

## 5 Conclusões e Recomendações

Esse artigo teve o objetivo de analisar os principais impactos do trabalho na família e vice-versa constatados por mulheres trabalhadoras do setor da indústria brasileira. Os impactos do trabalho na família envolveram principalmente: preocupações excessivas com as atividades do trabalho; falta de tempo para a família, em especial nos finais de semana; e mau humor, nervosismo, estresse e cansaço advindos do dia de trabalho são direcionados aos membros da família. Apesar disso, muitas mulheres salientaram que a família é mais importante que o

trabalho, sendo que se em algum momento tivesse que ser feita uma decisão entre esses dois domínios, a família estaria em primeiro lugar.

Já os impactos da família no trabalho, apesar de não serem comuns, podem vir a acontecer devido a problemas de saúde de algum familiar. Além disso, foi destacado que há mudança de comportamento no ambiente organizacional quando ocorre algum desentendimento em casa, no entanto, tal comportamento não é negativo a ponto de atrapalhar o relacionamento com os colegas de trabalho.

Diante desses resultados, retorna a pergunta apresentada no título: é possível conciliar trabalho e família? Considerando não só os impactos de um domínio sobre o outro, mas também os relatos das mulheres que comentaram sobre a capacidade – ou pelo menos a tentativa – de separar o trabalho e a família, acredita-se que há a possibilidade de conciliar essas duas esferas. No entanto, atitudes de empregados e empregadores concorrem para essa conciliação. No caso dos trabalhadores, podem ser praticadas estratégias tais como a divisão das tarefas familiares e domésticas e uso de dispositivos de alívio de tensão. As organizações, por sua vez, podem contribuir para essa situação quando concedem políticas como flexibilidade no trabalho, home office, trabalho a tempo parcial e licenças remuneradas e apoio a cuidado de dependentes (Bardoel, 2003; Afrianty *et al.*, 2015; Faria e Rachid, 2015; Oishi *et al.*, 2015; Achour *et al.*, 2017; Oliveira *et al.*, 2017; Stoiko *et al.*, 2017). Por fim, destaca-se ainda que o apoio gerencial, social e dos colegas de trabalho, quando relacionados com os benefícios citados anteriormente podem produzir sentimentos positivos nos trabalhadores, levando-os a crer que podem progredir na carreira de acordo com suas aptidões, não sendo discriminados por equilibrarem diversos papéis (Chang *et al.*, 2014).

As contribuições práticas dessa pesquisa abrangem os empregados e os empregadores. Para os empregados, a contribuição consiste na reflexão gerada a respeito do trabalho e da família, em especial sobre como a organização tem colaborado ou não para que essas duas esferas sejam conciliadas. Para os empregadores, espera-se que de posse dessas informações sejam sensibilizados com as necessidades dos trabalhadores, oferecendo benefícios mais generosos e

compatíveis com as carências e dificuldades desses indivíduos, tais como programas de apoio ao trabalho e à família, melhores condições para os pais de crianças pequenas, bem como apoio gerencial, social e dos colegas de trabalho.

Pesquisas futuras podem verificar, a partir de pesquisa quantitativa, os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores da indústria brasileira ao buscar conciliar o trabalho e a família, bem como as estratégias utilizadas para evitar essa situação. Nesse tipo de estudo, é possível que a amostra pesquisada seja maior, permitindo a generalização dos resultados para o setor da indústria como um todo. A pesquisa pode ser feita com homens e mulheres, somente homens ou somente mulheres. Caso a pesquisa seja feita com homens e mulheres, o estudo pode ser comparativo, evidenciando as diferenças e similaridades entre os gêneros.

## Referências

Achour, M., Khalil, S. B. A., Ahmad, B. B., Nor, M. R. M. & Yusoff, M. Y. Z. B. M. (2017). Management and supervisory support as a moderator of work-family demands and women's well-being: A case study of Muslim female academicians in Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 335-356.

Adisa, T. A., Osabutey, E. L. C. & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38(5), 770-788.

Adkins, C. L. & Premeaux, S. A. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 82-100.

Allen, T. D. & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), p. 376-384.

Bardoel, E. A. (2003). The provision of formal and informal work-family practices: the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial explanations. *Women in Management Review*, 18(1/2), 7-19.

Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo* (3a ed.). Lisboa: Edições 70.

Beutell, J. N. & Schnerer, J. A. (2014). Work-family conflict and synergy among Hispanics. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 705-735.

Biddle, J. B. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92.

Brough, P., O'driscoll, M. P. & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234.

Castelo Branco, P. V. (2011). O mundo do trabalho e a construção das identidades de gênero no início do século XX. In Montenegro, A. T., Guimarães Neto, R. B. & Acioli, V. L. C. *História, Cultura, Trabalho: questões da contemporaneidade* (pp. 221-239). Pernambuco: Editora Universitária UFPE.

Chang, E., Chin, H. & Ye, J. (2014). Organizational Work-Family Culture and Working Mothers' Affective Commitment: How Career Expectations Matter. *Human Resource Management*, 53(5), 683-700.

Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A. & Nicholson, J. M. (2014). Fathers at Work Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 1-25.



Cooper, D. R.; Schindler, P. S. (2016) *Métodos de pesquisa em Administração* (12a ed.). Mc Graw Hill Education.

Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Faria, G. S. S. & Rachid, A. (2015). Gestão de pessoas em tempos de flexibilização do trabalho. *Revista de Ciências Gerenciais*, 10(12), 86-95.

Farradinna, S. & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 241-247.

Godoy, A. S. (2010). Estudo de caso qualitativo. In Silva, A. B., Godoi, C. K. & Bandeira-De-Mello, R. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos* (2a ed., pp. 115-146). São Paulo: Saraiva.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), p. 76-88.

Instituto Brasileira de Geografia e Estatística (2017). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Segundo trimestre de 2017*. Recuperado em 16 novembro, 2018, de [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2017\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_2tri.pdf)

Jonathan, E. G. & Silva, T. M. R. (2007). Empreendedorismo Feminino: Tecendo a Trama de Demandas Conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 77-84.

Kahn, R. L.; Wolfe, D. M.; Quinn, R.; Snoek, J. D.; Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.

Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1987). *Psicologia Social das Organizações* (3a ed.). São Paulo: Atlas.

Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, L. L. M. & Westerlund, H. (2012). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.

Moser, L. & Dal Prá, K. R. (2016). Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do "familismo" nas políticas sociais brasileiras. *Textos & Contextos*, 15(2), 382-392.

Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A. & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465-471.

Oishi, A. S., Chan, R. K. H., Wang, L. L-R. & Kim, J. (2015). Do Part-Time Jobs Mitigate Workers' Work-Family Conflict and Enhance Wellbeing? New Evidence from Four East-Asian Societies. *Social Indicators Research*, 121(1), p. 1-21.

Oliveira, E. C., Lucas, A. C. & Casado, T. (2017). Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 293-303.

Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N. & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17 (4), 418-437.

Pedrosa, J. R. S. (2015). *Mulheres versus homens: uma análise multigrupo da relação entre o conflito trabalho-família, compromisso afetivo e da percepção geral de saúde*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. Disponível: <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/20764>

Pinto, A. M. G. L. R. S. (2000). *As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho, Braga, Portugal. Disponível: <http://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/1226>

Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. J. R., Reilly, E. D. & Spikes, D. D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 1-15.

Richardson, R. J. (1989). *Pesquisa Social: métodos e técnicas* (2a ed.). São Paulo: Editora Atlas.

Ruppanner, L. (2013). Conflict between work and family: an investigation of four policy measures. *Social Indicators Research*, 110(1), 327-347.

Seierstad, C. & Kirton, G. (2015). Having It All? Women in High Commitment Careers and Work–Life Balance in Norway. *Gender, Work & Organization*, 22(4), 390-404.

Sell, M. V., Brief, A. P. & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.

Sevä, I. J. & Öun, I. (2015). Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 256-272.

Shortland, S. (2018). Female expatriates' motivations and challenges: the case of oil and gas. *Gender in Management: An International Journal*, 33(1), 50-65.

Silva, A. B. & Rossetto, C. R. (2010). Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(1), 40-60.

Silva, A-S., Argimon, I. I. L. & Wendt, G. W. (2011). Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. *Contextos Clínicos*, 4(2), 88-98.

Sina, A. (2005). *Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade*. São Paulo: Saraiva.

Sorj, B., Fontes, A. & Machado, D. C. M. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573-594.

Stake, R. E. (2009). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (2a ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Stake, R. E. (2010). Case Studies. In Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds). *The Handbook of Qualitative Research* (2a ed., pp. 435-454). Sage Publications.

Stoiko, R. R., Strough, J. & Turiano, N. A. (2017). Understanding "His and Her" Work-Family Conflict and Facilitation. *Current Psychology*, 36(3), 453-467.

Strobino, M. R. C. & Teixeira, R. M. (2014). O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicase no setor da construção civil da cidade de Curitiba. *RAUSP - Revista de Administração*, 49(1), 59-76.

Treister-Goltzman, Y. & Peleg, R. (2016). Female Physicians and the Work-Family Conflict. *The Israel Medical Association Journal*, 18(5), 261-266.

Turner, R. H. (2001). Role Theory. In Turner, R. H. *Handbook of Sociological Theory* (pp. 233-254). New York: Kluwer Academic.

Vieira, A., Lima, C. H. P. & Pereira, G. B. (2012). Papéis sociais e expectativas. In Vieira, A. & Goulart, I. B. (Orgs.). *Identidade e subjetividade na gestão de pessoas* (pp. 27-54). Curitiba: Juruá Editora.

Wang, Z. (2017). Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time and Work-Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment. *Annals of Psychology*, 33(1), 93-101.

Zhang, M., Griffeth, R. W. & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.

Zhang, Y., Punnett, L. & Nannini, A. (2017). Work-Family Conflict, Sleep, and Mental Health of Nursing Assistants Working in Nursing Homes. *Workplace Health & Safety*, 65(7), 295-303.